

TRABAJO FIN DE GRADO



Facultad de Ciencias Jurídicas
y Económicas · **FCJE**

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE GENERA EL TELETRABAJO Y LA INCIDENCIA DEL COVID

AUTOR

PABLO LÓPEZ DÍAZ

TUTOR

JUAN CARLOS REDONDO GAMERO

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO 2020/2021

ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. CONCEPTO DE TELETRABAJO.....	5
2.1. MODALIDADES DE TELETRABAJO.....	6
2.2. TRABAJO A DISTANCIA.....	8
3. LEGISLACIÓN (RD 28/2020).....	9
4. EL TELETRABAJO Y LA COVID-19.....	13
4.1. EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA.....	14
5. RIESGOS PSICOSOCIALES.....	18
5.1. TIPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	19
5.2. TIPOS DE RIESGOS FÍSICOS.....	22
6. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.....	24
6.1. VENTAJAS DEL TELETRABAJO.....	25
6.2. DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.....	27
7. CAMBIOS EN EL ÁMBITO LABORAL.....	29
8. PAÍSES EUROPEOS Y EL TELETRABAJO.....	32
9. CONCLUSIÓN.....	35
10. ANEXO.....	37
11. BIBLIOGRAFÍA.....	39

ABREVIATURAS UTILIZADAS.

TIC	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN
OIT	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
ET	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
LPRL	LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
RD	REAL DECRETO
PIB	PRODUCTO INTERIOR BRUTO
UE	UNIÓN EUROPEA
BOE	BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
LO	LEY ORGÁNICA
INE	INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA
CIS	CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS
OMS	ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD
LISOS	LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL
TME	TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS
PYMES	PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS
PCRS	POLYMERASE CHAIN REACTION
EPI	EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

RESUMEN

Este proyecto es un trabajo de final de grado de la Universidad Jaume I (UJI) del grado de relaciones laborales y recursos humanos. Este trabajo tiene como objetivo principal realizar un estudio acerca del teletrabajo y los riesgos a los que deriva. Además, conoceremos las ventajas y desventajas que presenta esta modalidad y su trascendencia en los principales países europeos.

La motivación de elegir este tema y realizar este trabajo, se debe al interés personal de quererme especializar en el tema de prevención de riesgos laborales, considero que en la actualidad es de gran importancia mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y dotar al trabajo de una legislación más estricta para evitar tantos riesgos a los que nos encontramos sometidos diariamente.

PALABRAS CLAVE : Teletrabajo, Trabajo a distancia, Real Decreto-ley 28/2020, Covid-19, riesgos psicosociales.

ABSTRACT

This project is a final degree project of the University Jaume I (UJI) of the degree of labor relations and human resources. The main objective of this work is to carry out a study about teleworking and the risks to which it derives. In addition, we will know the advantages and disadvantages of this modality and its importance in the main European countries.

The motivation to choose this topic and to realize this work, is due to the personal interest of wanting to specialize in the topic of prevention of labor risks, I consider that at present it is of great importance to improve the labor conditions of the workers and to endow to the work of a stricter legislation to avoid so many risks to which we are submitted daily.

KEY WORDS : Teleworking, Telecommuting, Royal Decree-Law 28/2020, Covid-19, psychosocial risks.

1. INTRODUCCIÓN.

Actualmente la mayoría de nosotros conoce el concepto del Teletrabajo o Trabajo a distancia, como un medio del que hacen uso las empresas para desarrollar su actividad laboral, sin la necesidad de realizar sus funciones en el propio centro de trabajo. No obstante, existen distinciones claras entre ambos conceptos de los que hablaremos más adelante.

El teletrabajo aparece en la década de 1970, cuando Jack Nilles, un ingeniero americano, idea la forma de optimizar los recursos no renovables a causa de la crisis del petróleo que sufría Estados Unidos, cuando los exportadores árabes de petróleo, les embargaron este como consecuencia de la guerra de Yom Kipur. Una respuesta a la necesidad de ahorrar costes y reducir el personal en fábricas a causa de la crisis en la que se encontraba sumergido el país.

Además de la idea de optimizar, pensó que se podrían derivar de ello muchas más ventajas. La idea de desarrollo y mejora de la sociedad suponía una evolución en la sociedad, una nueva forma de visión y organización empresarial en la que las empresas funcionarían de una forma distinta a la que estaban acostumbradas, trasladando el trabajo a los hogares de los trabajadores y sin la necesidad de la presencia de estos en las fábricas. La idea de Jack Nilles era trasladar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo, creando la idea de “telecommuting¹”.

A pesar del gran avance que suponía, las tecnologías con las que se disponía allá por entonces dejaban mucho que desear, pues el comienzo fue un tanto complicado ya que no se contaba con un desarrollo tecnológico tan avanzado con el que los resultados fueran inmediatamente positivos y trascendentes.

En la década de los ochenta con la aparición del Internet y mejoras en las TIC el teletrabajo dió un salto, muchas empresas empezaron a contar con los primeros ordenadores y es entonces cuando el teletrabajo empezó a ganar importancia y resultó ser factible. Este, se convirtió en una herramienta de gran uso para las empresas gracias a su flexibilidad y comodidad para gestionar el tiempo y distribuir tareas. Pero, no todo el mundo vio con buenos ojos el uso del teletrabajo, pues muchos sindicatos se manifestaron en contra de este ya que lo veían como una amenaza para los trabajadores y sus derechos. Pensaban

¹ “Teletrabajo” (telecommuting, en inglés).

que el teletrabajo ayudaría a los empresarios a reducir los salarios de los trabajadores, prolongar sus jornadas laborales y eludir costes sociales a través de la contrata de falsos autónomos. A pesar de ello, muchas empresas y compañías se lanzaron a experimentarlo.

Como hemos visto, han sido muchos los factores que han ayudado a la idea de desarrollo del teletrabajo, pero han habido más que han motivado que a día de hoy sea algo imprescindible. La problemática de la circulación del tráfico en las grandes ciudades, la contaminación medioambiental, la centralización, la necesaria flexibilización de las empresas y el incremento de su competitividad en el mercado internacional, hace que actualmente se siga haciendo uso de este y siga creciendo en el futuro.

Durante estos últimos años hemos visto como el teletrabajo se desarrollaba y crecía como alternativa a muchas empresas y compañías que han optado por valorar el trabajo a distancia. Diferentes acontecimientos como han sido las crisis y actualmente la pandemia Covid-19 han ayudado a empresarios y trabajadores a establecer el teletrabajo como una nueva forma de vida y éxito para alcanzar sus metas.

2. CONCEPTO DE TELETRABAJO.

El teletrabajo se entiende como un tipo de trabajo a distancia en el que se presta los servicios a la empresa a través de medios tecnológicos, informáticos y telemáticos supervisados todos ellos por el empresario sin la necesidad de presencia física en el centro de trabajo. Es necesario el uso de Internet y de las tecnologías de la información y comunicación para que la empresa tenga constancia del trabajo y acceso a su supervisión. Comprende una modalidad de trabajo donde los trabajadores desempeñan sus funciones lejos de la organización que centraliza sus procesos. Una nueva modalidad organizacional flexible donde la comunicación entre empresario y trabajador resulta ser trascendental. Este se puede realizar a jornada completa o tiempo parcial.

Actualmente no existe una definición de teletrabajo oficial a nivel internacional, la OIT² define el teletrabajo como: *“el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o*

² C177- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1966.

prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello”.

Como hemos visto en la definición que da la OIT de teletrabajo, destacaría dos aspectos importantes, como son; el equipo informático o material, y los distintos domicilios (no necesariamente el hogar familiar) donde se realiza el trabajo.

El teletrabajo se puede realizar mediante un equipo informático o material adecuado que el trabajador tenga a su disposición, o en el caso de no disponer de ello, la empresa debe ofrecer este para realizar su trabajo. De todos estos gastos se hace responsable la empresa, tanto en el uso del equipo propio del trabajador, como el que le ofreciera la empresa en el caso de no disponer de este.

Además, es importante hablar también de los derechos y obligaciones que tiene el trabajador, y es que, a pesar de no encontrarse de forma presencial en la empresa, posee las mismas garantías que cualquier otro trabajador.

2.1. MODALIDADES DE TELETRABAJO.

Existen varias modalidades de teletrabajo con el que este se puede llevar a cabo, según el lugar donde se realice y haciendo uso de la más correcta y la que mejor se adapte a cada circunstancia. Estas modalidades tienen en común que el trabajo se desempeña fuera de la empresa y a distancia.

TELETRABAJO DESDE CASA

Actualmente el teletrabajo desde el domicilio del trabajador es el más común y el que mayor crecimiento tiene. Los trabajadores hacen uso de las TIC para obedecer órdenes del centro de trabajo y estar en continua conexión y supervisión a distancia. El teletrabajo desde casa tiene muchas ventajas como desventajas.

Ayuda al equilibrio entre vida privada y profesional así como también conciliar la vida familiar y laboral. Además de ahorrar tiempo y dinero por lo que respecta al camino de casa al trabajo. También se consigue a través de él una mayor autonomía y flexibilización de horarios.

No obstante, provoca también un sentimiento de aislamiento y falsa desvinculación de la empresa. El trabajador, además, debe contar con un lugar adaptado en su domicilio en el que pueda trabajar correctamente y tenga al alcance las herramientas necesarias para poder trabajar sin ningún problema. Estos problemas pueden suponer riesgos por la falta de seguridad que genera, por lo que es recomendable realizar previamente a desarrollar las tareas, una evaluación de riesgos.

CENTROS DE TRABAJO O TELECENTROS

Son lugares acomodados para los trabajadores que disponen de instalaciones de telecomunicaciones y equipos informáticos, compartidos por varias empresas, principalmente las pymes, para desarrollar actividades del teletrabajo.

Estos centros de trabajo suelen tener en común una serie de características.

- Reducen el tiempo de desplazamiento de los trabajadores y un ahorro de tiempo y dinero, además de mejorar el medio ambiente.
- Existe la posibilidad de que se pueda llevar los centros de trabajo a las zonas rurales donde las viviendas son más económicas.
- Ayudan a la competencia informática de los trabajadores.
- Puede evitar o reducir en cierta manera el aislamiento social de los teletrabajadores cuando trabajan desde casa.
- Disponen de lugares adaptados las 24 horas con las herramientas necesarias para poder trabajar.

Normalmente, de este tipo de centros de trabajo, hacen uso las empresas privadas cuyos trabajadores tienen un tiempo estipulado superior a una hora desde de desplazamiento.

TELETRABAJADORES MÓVILES O ITINERANTES

Trabajadores sin un domicilio fijo que hace uso de las redes telefónicas y radiofónicas manteniendo el contacto constante con la empresa gracias a las TIC. Móviles, ordenadores portátiles, y aparatos como el fax, son ejemplos del equipamiento de los que hacen uso los

teletrabajadores itinerantes para desarrollar sus funciones. A medida que la tecnología avance y sus precios sean más asequibles, estos ganarán mayor importancia.

2.2. TRABAJO A DISTANCIA.

El Estatuto de los trabajadores en el artículo 13³ recogía el trabajo a distancia como *“el modelo de trabajo cuya actividad laboral se realiza en un lugar diferente al de la oficina central de la empresa”*, ya sea en el domicilio del empleado o en el lugar que esté escoja libremente para desempeñar sus tareas.

Como bien dice el ET, en el trabajo a distancia, el trabajador presta sus servicios total o parcialmente, de forma continua o discontinua, en el hogar del trabajador o cualquier otro establecimiento distinto al centro de trabajo sin supervisión del empresario y de forma regular. Se entiende como trabajo a distancia⁴ regular aquel que se lleva a cabo en un periodo de referencia a tres meses, con un mínimo de 30% de la jornada en función de la duración del contrato.

Un trabajador a distancia elige voluntariamente donde ejecuta su actividad laboral así como no se encuentra obligatoriamente a hacer uso de los medios tecnológicos de la empresa, por lo que tiene total la libertad de elegir su propio equipo. Los trabajadores tendrán los mismos derechos que aquellos que operen directamente en fábrica, como también los salarios pertenecientes a su misma categoría profesional y sus funciones. Además gozarán de protección en materia de seguridad y salud según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales⁵ y tendrán derecho a una representación colectiva.

Esta información venía recogida en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, pero posteriormente con fecha 23 de septiembre de 2020 se iba a aprobar un nuevo Real Decreto 28/2020 en el que se iba a regular de nuevo. Tal y como recoge el RD, cito textualmente, *“la expansión de la pandemia y las necesarias medidas de contención han alterado de forma abrupta la evolución económica global”* por lo que se volvió necesario tomar medidas más estrictas y de mayor protección por lo que respecta al teletrabajo y trabajo a distancia. Esta regulación la comentaremos más adelante.

³ Real Decreto Legislativo 2/2015, Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁴ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

⁵ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. LEGISLACIÓN (RD 28/2020).

En la actualidad estamos atravesando una crisis mundial provocada por el coronavirus. Esta crisis ha afectado a muchos ámbitos del trabajo y de la vida cotidiana, por lo que se han tenido que llevar a cabo medidas para combatir el Covid-19.

Con la llegada del virus y decretado el Estado de Alarma en el país, muchas empresas han tenido que cerrar. La crisis sanitaria en la que nos encontramos, la falta de medios de protección que aseguran una jornada laboral segura y sin riesgo de contagio, han hecho que muchas empresas improvisen y experimenten con el teletrabajo.

Además, con la mayoría de centros de trabajo cerrados, la caída de la economía y del PIB, el teletrabajo en muchos países ha ascendido potencialmente como recurso y solución para hacer frente a la crisis. Por ello, en España, el teletrabajo se ha convertido en una nueva modalidad para la mayoría de empleados de este país.

Por lo que respecta a su regulación, encontramos el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo⁶ y el artículo 13 del ET.

El Acuerdo Marco aparece en el año 2001 cuando los países de la UE contemplaron la idea de modernizar el trabajo llevándolo fuera de la empresa y así negociar acuerdos para dotar de mayor flexibilización, competitividad y productividad a las empresas. Este acuerdo comprende doce puntos y sirvió de antecedente para las posteriores regulaciones que sufriría el teletrabajo más adelante .

Como he dicho anteriormente, el teletrabajo se regulaba en el artículo 13 del ET, pero todas estas circunstancias obligaron a que el día 22 de septiembre de 2020 el Consejo de Ministros aprobara el Real Decreto 28/2020, el cual fue publicado en el BOE a día 23 de septiembre y que entró en vigor el 13 de octubre de ese mismo año.

Como bien dice este Real Decreto, al que cito textualmente, *“el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los*

⁶ Firma por los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP) el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, con fecha 16 de julio de 2002.

locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación”.

Ante esta necesidad de regulación, surge el Real Decreto 28/2020, con el fin de proporcionar un marco normativo legal que ofreciera garantías a la hora de acudir a él del que carecía el Estatuto de los Trabajadores. Con la pandemia y el teletrabajo, su uso se ha ido intensificando.

REAL DECRETO 28/2020

En la **Sección 2.ª El acuerdo de trabajo a distancia**”, **artículo 6 del RD 28/2020** habla sobre el acuerdo que deben firmar y hacerse responsables tanto empresario como trabajador *“antes de que se inicie el trabajo a distancia”*.

Por lo que respecta al **artículo 7** del mismo, trata el contenido para llevar a cabo legalmente el acuerdo del teletrabajo. Destacaría de él que es necesaria la firma por escrito de un acuerdo entre empresario y trabajador en el que tanto obligaciones como condiciones de trabajo estén claramente definidas para evitar posibles conflictos laborales que se deriven de este.

La ley que existe actualmente recoge unos requisitos mínimos obligatorios que deben figurar en el acuerdo, pudiéndose ampliar por convenio colectivo. Como son, *“c) horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.” “h) medios de control empresarial de la actividad.”* entre otros.

Para finalizar esta sección, en el **artículo 8**, habla sobre las modificaciones que se pueden derivar del acuerdo, todas ellas se deberán formalizar por escrito antes de su aplicación. Además de dar prioridad a trabajar de forma presencial o semipresencial a *“las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada ”* y evitar cualquier tipo de discriminación entre trabajadores.

En la **Sección 1.ª Derecho a la carrera profesional, artículos 9 y 10**, los empresarios deberán garantizar a sus trabajadores una adecuada formación que les permita desarrollar sus capacidades a la hora de trabajar a distancia. Además de ofrecer las mismas

posibilidades de ascenso que a los trabajadores que desempeñen sus funciones de forma presencial.

Por consiguiente en la **Sección 2.ª Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos**, habla como dije anteriormente de la obligación de la empresa de dotar a trabajadores del equipo necesario para llevar a cabo su actividad. **art 11.2**, *“Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo”*. Además, la empresa **art 12.1**, deberá abonar *“los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral”*.

En la **Sección 3.ª Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo**, habla sobre dos derechos de los que gozaron los trabajadores. Por un lado, **artículo 13** los trabajadores tendrán derecho a contar con un horario flexible conforme a lo pactado en el acuerdo y en la negociación colectiva. Por lo que respecta al **artículo 14**, también regulado en el **artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores**, tendrán derecho al registro de horario adecuado que comprenda el inicio y el fin de la jornada.

En la **Sección 4.ª Derecho a la prevención de riesgos laborales, el artículo 15** nos dice que los trabajadores tendrán derecho a la protección en materia de salud y seguridad según lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Por lo que respecta al **artículo 16.1**, trata de la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Es este artículo, habla sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en esta modalidad de trabajo, como pueden ser: riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, además de garantizar los descansos y periodos de desconexión que tienen derecho durante su jornada.

En el **artículo 16.2**, cito textualmente, *“la empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso”*.

En el caso en el que esta información requiriese visita por la persona que tenga competencia en materia preventiva, conforme lo regulado en el artículo 7, se deberá redactar informe y mandarlo a la trabajador y delegados de prevención. La visita exigirá permiso del trabajador y podrá realizarse tanto en su domicilio, como en el domicilio de un

tercero. En el caso de no concesión del permiso, la prevención se deberá llevar a cabo según la información recabada del trabajador.

Por lo que respecta a la **Sección 5.ª Derechos relacionados con el uso de medios digitales**, trataremos dos derechos, **artículo 17**: Derecho a la intimidad y protección de datos y **artículo 18**: Derecho a la desconexión digital.

En el primero de ellos, la legislación nos informa de que cualquier instrumento telemático y de control que haga uso el trabajador a la hora de llevar a cabo su prestación a la empresa, deberá realizarse de forma segura garantizando su intimidad y la protección de datos, *“previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales⁷, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados”*.

Además, en el apartado dos del mismo, los dispositivos que sean propiedad del trabajador, la empresa no podrá exigir que se instalen programas y aplicaciones, ni la utilización de estos en el trabajo a distancia. Para finalizar este artículo, cabe destacar, que la empresa junto con los representantes de los trabajadores, deberán acordar una serie de criterios mínimos de protección en la utilización de los dispositivos digitales garantizando los derechos reconocidos legalmente.

En el **artículo 18**, habla sobre el derecho a la desconexión digital que tienen los trabajadores a distancia en lo establecido en el artículo 88 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre.

“Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”.

Para finalizar el capítulo tercero del Real Decreto 28/2020, en su **sección 6**, nos habla de los derechos colectivos que poseen las personas que trabajan a distancia.

Artículo 19.1. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que los trabajadores que se encuentren presencialmente en la empresa.

⁷ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 19.2. La empresa facilitará todos los medios necesarios a los representantes legales de los trabajadores con el fin de desarrollar correctamente sus funciones representativas. Además, se debe asegurar que la comunicación entre representantes de los trabajadores y trabajadores a distancia sea adecuada, para evitar así problemas.

Artículo 19.3, se deberá garantizar las actividades que requieran la participación de los trabajadores a distancia a la hora de elección o reunión con los representantes legales.

Por último comentaré muy brevemente el **artículo 22** enmarcado en el capítulo cuarto. La empresa podrá realizar una serie de medidas de control y vigilancia para asegurar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, y en ningún caso, estas podrán herir la dignidad del trabajador.

4. EL TELETRABAJO Y LA COVID-19.

La situación actual que vive España y el resto de los países, es causada por una epidemia originada por el virus Sars-Cov 2 (Covid-19). Esta pandemia, ha ocasionado una marcha forzosa y se han tenido que implantar una serie de medidas para evitar un colapso mayor de la sociedad y servicios básicos como la sanidad, hasta que se pueda controlar de forma eficaz el virus o convivir al menos, con menos riesgos.

Debido al desconocimiento del virus y a su propagación tan rápida y significativa, hizo que hace un año se pusieran en marcha una serie de medidas para tratar de frenarlo. En España, se decretó un Estado de Alarma que dotaba de capacidad al gobierno para legislar medidas urgentes y así paliar los efectos tan drásticos de la pandemia. Una de esas medidas fue el confinamiento total y cierre de actividades innecesarias durante quince días.

Este hecho, junto a la nueva realidad y protocolos de seguridad (cuarentenas preventivas por contagios, cierre de hostelería, toques de queda, etc...) como también los cierres perimetrales de las comunidades y provincias, hicieron que las empresas que podían seguir desarrollando su actividad, optaran por llevar a cabo la modalidad del teletrabajo.

Como he dicho antes y cito textualmente, *“el teletrabajo se entiende como un tipo de trabajo a distancia en el que se presta los servicios a la empresa a través de medios tecnológicos, informáticos y telemáticos supervisados todos ellos por el empresario sin la necesidad de*

presencia física en el centro de trabajo”, para que las empresas puedan seguir trabajando de una forma más segura y sin interrupciones.

Antes de la pandemia, en la Unión Europea países como Holanda, Suecia o Dinamarca, practicaban el teletrabajo desde el hogar o desde el móvil, de forma más regular. En España, era muy poca la gente que trabajaba desde su casa.

A partir de enero de 2020, con la propagación del Covid-19 y su contagio, el virus se extendió por todo el mundo. Los países exigieron a los empresarios que cerrasen sus fábricas y locales y optaran para seguir desarrollando su actividad en la medida de lo posible, por el trabajo a distancia. Fué una solución que se planteaba de forma temporal y a corto plazo, hasta que se erradicara el virus. Pero, como ya sabemos, lo que pasó a tener un carácter temporal se convirtió en una nueva normalidad.

4.1. EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA.

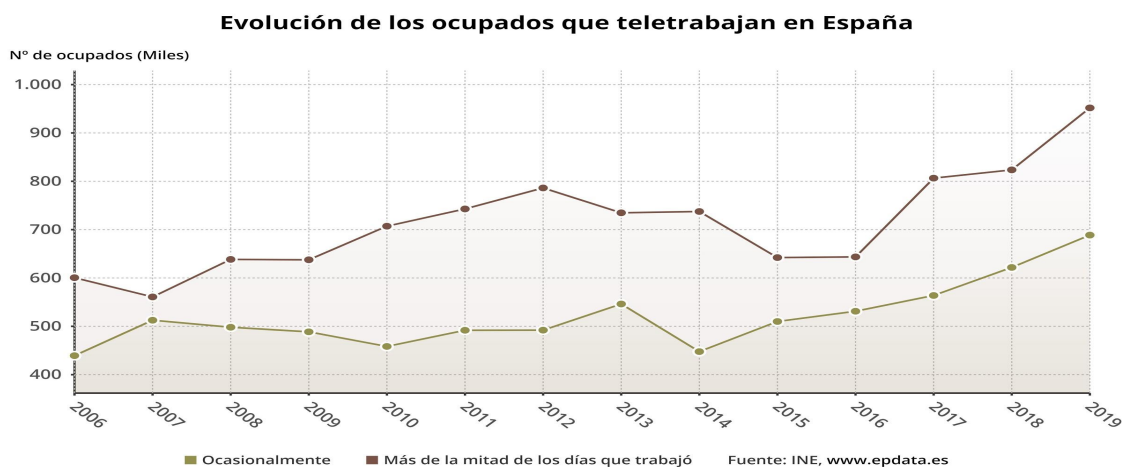
A continuación trataré las cifras en las que nos encontrábamos en España antes de la eclosión de la pandemia. Veremos la evolución anual, los sectores y las edades que guardan relación con el teletrabajo y que considero que es importante tratar. Cabe destacar que estos datos se publicaron en septiembre de 2020, y que recogen estadísticas hasta el momento en el que se produjo esta.

Según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2019 cerca del 8.5% de las personas que se encontraban ocupadas en España llevaban a cabo el teletrabajo. Cifra que asciende paulatinamente respecto años anteriores como fué en el año 2006, donde España registraba un porcentaje relativamente menor al actual, tratando un 5.2%.

En números absolutos, cerca de 950.000 personas realizaban el teletrabajo la mayoría de días de la semana, mientras que 688.000 lo hacían ocasionalmente respecto de los casi veinte millones de ocupados que presenta España en 2019.

A continuación una gráfica en la que podremos observar su evolución desde el año 2006 hasta el 2020. Un curioso repunte en 2012 que disminuyó hasta 2015, punto de inflexión donde a partir de ahí el teletrabajo ha ido creciendo hasta la actualidad.

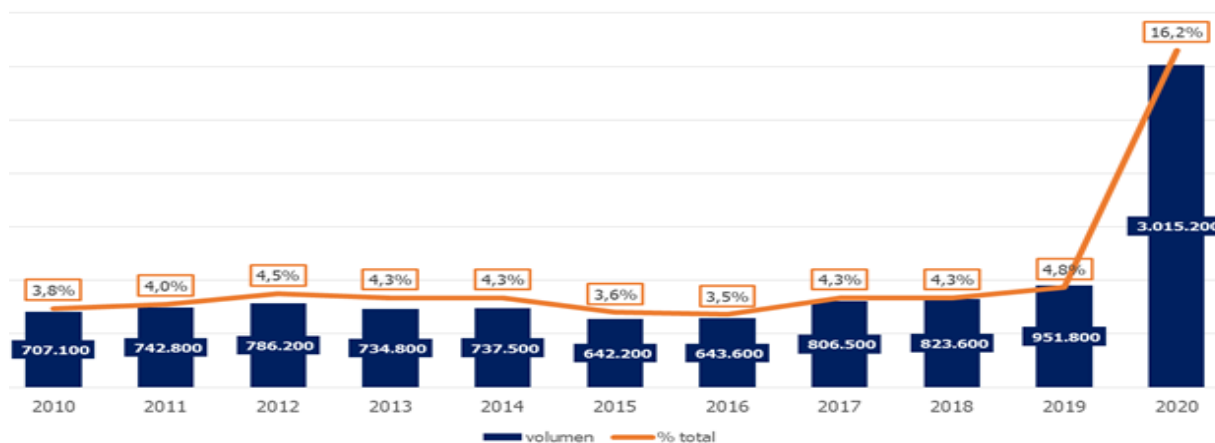
Gráfico: 1. Representación gráfica de la evolución de los ocupados que teletrabajan en España.



Fuente: INE. Recuperado de www.epdata.es, 2020.

Aproximadamente, tras la pandemia, tres millones de empleados se sumaron a él. Alcanzando la cifra de 16.2% y triplicando la cifra del año anterior.

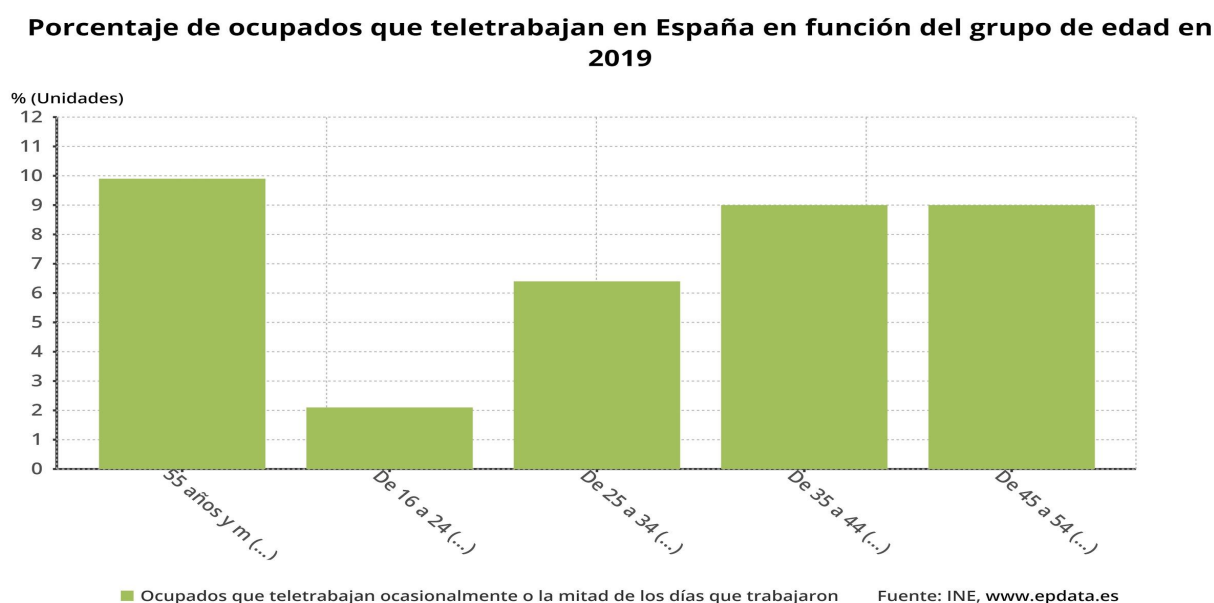
Gráfico: 2. Representación gráfica de la evolución del número y porcentaje de los ocupados que teletrabajan habitualmente en España.



Fuente: Blanco, R.F. (18 de Septiembre del 2020). La cifra de teletrabajadores en España se triplica en sólo un año. *RRHHDigital*. Obtenido de Randstad e INE.

El siguiente gráfico guarda relación con la edad, un factor que considero muy importante por las circunstancias en las que se comporta el virus.

Gráfica: 3. Representación gráfica del porcentaje de ocupados que teletrabajan en España en grupos de edad en 2019.



Fuente: INE. Recuperado de www.epdata.es, 2020.

Como podemos observar en el intervalo de 16 a 24 años, teletrabajan un 2.1%, frente al colectivo de una edad mayor como son el de 55 y +, que teletrabajan un 10%.

Por lo que respecta al colectivo de 55 años y +, factores como la cultura de trabajo (por costumbre dedican más horas al trabajo), contar con mayor experiencia y ser el colectivo más vulnerable en esta pandemia, hacen que tomen la decisión del trabajo a distancia y así evitar posibles riesgos de contagio. Mientras que, el colectivo más joven (16-24), la falta de experiencia, de estudios y conocimientos, los trabajos precarios, se suman a la lista de factores que influyen en la no participación de estos en el teletrabajo.

Por otro lado, en la siguiente tabla, los sectores mejor dotados para teletrabajar.

Tabla: 1. *Representación del número de ocupados que pueden teletrabajar en España, según Randstad.*

	Profesionales que podrían teletrabajar (Nº de ocupados)	Porcentaje respecto al total de teletrabajo (%)	Porcentaje respecto al total de su ocupación (%)
a) Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.194.295	49,8	59,9
b) Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	890.927	20,2	43,6
c) Directores y gerentes	781.300	17,7	100
d) Técnicos y profesionales de apoyo	472.983	10,7	22,3
e) Trabajadores de industrias manufactureras y la construcción	65.814	1,5	3
k) Total	4.405.319		

Fuente: Randstad. Recuperado de www.epdata.es, 2020.

Como observamos en la siguiente tabla, son los técnicos y profesionales científicos e intelectuales los que disponen de mayores opciones de teletrabajo en España, aproximadamente un 50% de este sector cuenta con los mecanismos y características necesarios para teletrabajar. Posteriormente y en mucha menor medida se encuentran los empleados contables administrativos y otros empleados de oficina, cerca de un 20% este sector puede optar por llevar a cabo esta modalidad de trabajo.

Directores y gerentes, técnicos y profesionales de apoyo, trabajadores de industrias manufactureras y la construcción, ocupan el resto de puestos, sumando entre todos ellos el 30% del total de empleados que teletrabajan. Como sabemos, no todos los trabajos pueden desarrollar sus funciones con el teletrabajo, el sector agrícola, ramadero, vendedores, militares, son un ejemplo de empleados en los que resulta imposible e indispensable la posibilidad de realizar esta modalidad de trabajo.

A pesar de las circunstancias en la que nos encontramos, ni el Covid incita a ver la opción del teletrabajo como una nueva visión de futuro, ya que la mayoría de los trabajadores españoles no pueden realizarlo. Según estudios⁸ recientes practicados por el CIS, un 80% de personas de quienes teletrabajan les resulta satisfactoria la experiencia, mientras que el resto no lo ve con buenos ojos. La dificultad para coordinar sus labores, el descontento respecto a los horarios de trabajo y el aislamiento social, son los motivos más comunes por los que rechacen esta modalidad. Modalidad la cual presenta una serie de riesgos a los que se encuentran sometidos los empleados y que pasaremos a comentar a continuación.

5. RIESGOS PSICOSOCIALES.

Los riesgos psicosociales se encuentran ligados a la **salud** de los trabajadores y por ello es importante introducir el término salud antes de pasar a comentar los factores de riesgo que se manifiestan de forma física y/o psíquica en los trabajadores. Al tratarse del teletrabajo hablaremos concretamente de los riesgos que presenta esta modalidad.

Según la OMS, *"La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad"*.

Según el **artículo 14 de la LPRL**, es obligación del empresario velar por ella y por la seguridad de los trabajadores en todos los aspectos que guarden relación con el trabajo.

De modo que es necesario insistir en la protección de la salud, abordar medidas necesarias para hacer frente a cada riesgo que pueda ocurrir y dotarla de legislación. Frente a esta problemática de salud y protección laboral que tantos años genera desconciertos respecto sobre de quienes es responsabilidad y culpa, encontramos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que nos servirá de ayuda para velar por los derechos y obligaciones que tienen tanto empresario como trabajador y la LISOS⁹ que será la encargada de sancionar las infracciones que se puedan cometer.

⁸ Datos aportados por el Centro de Investigaciones Sociológicas sobre encuestas realizadas sobre el teletrabajo.

⁹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Respecto los **riesgos psicosociales**, son aquellas condiciones que tratan el entorno laboral donde desarrollan sus funciones los trabajadores y que pueden afectar de forma física y/o psíquica a su salud, además del resultado de su trabajo y la calidad con el que este se lleva a cabo. Atendiendo a las características, vivencias y personalidades de una persona, estos riesgos psicosociales pueden afectar de forma distinta a cada trabajador, para unos puede suponer una amenaza y para otros algo dispar a lo que muestran indiferencia.

La actuación de cada uno frente al riesgo existente dependerá de la personalidad de cada trabajador, como también de sus vivencias y de su mundo interior. Por ello, todos estos riesgos que puedan producir efectos negativos en los trabajadores, ya sea en la seguridad o salud del mismo, se deben corregir para así garantizar la satisfacción laboral.

Existen muchos tipos de riesgos psicosociales que suponen una amenaza al bienestar del trabajador y por consecuencia a la organización, entre otros, los siguientes.

5.1. TIPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

TECNOESTRÉS

Estrés provocado debido al uso que hacen de las tecnologías de la información y la comunicación necesarias para el teletrabajo. Este estrés, viene motivado por un desajuste entre la demanda de trabajo y los recursos necesarios con los que se cuentan para realizar las tareas. Desajuste el cual lleva a cabo el desarrollo de actitudes perjudiciales y negativas hacia las TIC que ponen en peligro el bienestar del trabajador. Por ello, es necesario hacer un uso óptimo y adecuado de ellas ya que gestionarlas de forma correcta puede ayudar a evitar muchos tipos específicos de tecnoestrés.

El uso de las tecnologías, su implantación, los nuevos requisitos y exigencias que ello provoca, y el tiempo de exposición al que se encuentran sometidos los trabajadores a ellas (fuera de la vida laboral), generan diferentes tipos de tecnoestrés. La tecnoadicción, la tecnoansiedad y la tecnofatiga.

TECNOADICCIÓN

La tecnoadicción es una modalidad de tecnoestrés que se produce a causa de la necesidad de hacer uso de las TIC de manera incontrolada, durante un largo periodo de tiempo y en cualquier momento y lugar. Son personas que se encuentran adictos a las nuevas tecnologías, atendiendo a cada uno de los últimos avances y siendo imprescindible en sus vidas.

TECNOANSIEDAD

La tecnoansiedad es la modalidad de tecnoestrés más habitual y del que más se conoce. La persona que sufre de ello muestra altos niveles de aceleración fisiológica desagradable sometida a una alta presión y padecimiento por cualquiera de las TIC. Esta ansiedad conlleva a la persona a mostrar actitudes que ponen en duda el buen rendimiento y la propia capacidad de hacer de estas tecnologías.

TECNOFATIGA

La tecnofatiga aparece cuando el trabajador desarrolla síntomas de agotamiento y cansancio tanto mental como físico provocado por el uso de las TIC. Como ocurre en la tecnoansiedad, las personas que sufren tecnofatiga también ponen en duda la eficiencia de ellas. Un ejemplo de tecnofatiga es la denominada “fatiga informática” que se produce cuando existe un exceso de sobrecarga informativa cuando se hace uso de Internet. La tecnofatiga provoca a la persona un cansancio mental que al mismo tiempo produce desatención a la hora de estructurar, recibir y asimilar la información.

AISLAMIENTO

Normalmente la persona teletrabajadora realiza sus funciones desde su hogar por lo que se encuentra aislado del resto de sus compañeros de la plantilla. Únicamente mantiene contacto de forma telefónica y telemática con los directivos quienes delegan en él sus funciones dentro de la empresa. Este aislamiento genera en el trabajador una falsa sensación de **desvinculación en la empresa y desequilibrio psicológico**, pues al no estar con el resto de la plantilla se siente marginado en la misma. Por ello es necesario que

se realicen reuniones periódicas que ayuden al teletrabajador a ganar confianza y fomenten el sentido de pertenencia a la organización.

SEPARACIÓN VIDA FAMILIAR Y VIDA LABORAL

Cuando se teletrabaja, interfieren las relaciones familiares ya que al trabajar desde casa la jornada laboral se desarrolla en un espacio donde entran en contacto familiares y trabajo. Ello puede provocar tensiones e interferir de manera negativa en el estado psicológico del trabajador evitando así que la persona centralice toda su atención a su trabajo.

HORARIOS DE TRABAJO

El teletrabajo puede conllevar a un desajuste de horarios que afecte al rendimiento del trabajador. Muchos trabajadores que actualmente se encuentran teletrabajando apenas son conocedores del trabajo a distancia, pues ello hace que se tengan que adaptar a nuevas exigencias que imponen su organización afectando entre otras muchas cosas a los horarios de trabajo. El teletrabajo puede afectar a las rutinas y alterar el equilibrio entre vida familiar y laboral. Por ello es importante establecer un horario flexible que permita al trabajador llegar en óptimas condiciones al día siguiente, disfrutar de su familia, hacer deporte y dedicar tiempo al ocio para así mejorar la calidad de vida y de trabajo.

AUSENCIA DE LIDERAZGO

El teletrabajo provoca que las relaciones empresariales se vean afectadas por la distancia e interfiera en la comunicación. La ausencia de feedback¹⁰ y el escaso contacto directo del superior jerárquico con su plantilla provoca una percepción de falta de autoridad. En el caso de los trabajadores se traduce en falta de reconocimiento de su trabajo.

Además de estos riesgos que afectan a la organización, existen otros. Las **dificultades técnicas** que pueden aparecer a la hora de realizar el trabajo desde casa, ya sea conexión, equipos correctamente preparados, pueden afectar a la productividad del trabajo. La

¹⁰ “Retroalimentación” (feedback, en inglés): Facilidad de intercambio de información entre directivos y empleados de una organización.

protección de datos de la empresa también puede verse afectada si no se trabaja con cautela o con buena fé, por lo que es necesario un control empresarial de las TIC.

Del mismo modo que existen riesgos psicosociales podemos encontrar **riesgos físicos** que afectan de manera directa a la salud de los trabajadores.

5.2. TIPOS DE RIESGOS FÍSICOS.

Se conoce como riesgo físico a aquel factor que pueda causar daño y perjuicio a la salud y seguridad del trabajador, con o sin contacto. Las consecuencias que se deriven de ellos dependerá de la intensidad del mismo así como del tiempo al que se encuentre expuesto el trabajador a dicho riesgo.

Los riesgos físicos se encuentran siempre presentes en mayor o menor medida en cualquier puesto de trabajo. Dependiendo del tipo de trabajo que desempeñemos dentro de la empresa nos someteremos a unos u otros. El escaso conocimiento sobre pautas para abordar una jornada laboral de teletrabajo conlleva que este se vuelva un suplicio para los trabajadores y prefieran el dinamismo en la empresa.

TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

Los trastornos musculoesqueléticos también conocidos como TME, son procesos que pueden alterar gravemente las piezas blandas que constituyen el aparato locomotor como por ejemplo los nervios, los músculos o tendones y otras partes cercanas a las articulaciones. Las más frecuentes se suelen producir en la espalda y el cuello y vienen causadas por realizar tareas las cuales provocan pequeñas lesiones mecánicas cuando se realizan en periodos de tiempo prolongados. Estas pequeñas lesiones que se producen en el cuerpo provocan dolores e impiden la movilidad total del organismo.

Estos trastornos se manifiestan tanto en el trabajo como en el teletrabajo, por lo que resulta necesario para ambos tipos la realización de un correcto diseño ergonómico que dote al trabajador de comodidad y seguridad a la hora de trabajar, en este caso desde casa.

Muchas empresas hacen su propio diseño ergonómico adaptado a la normativa legal, y otras muchas toman como ejemplo el de otras.

Las lesiones más comunes que afectan a los trabajadores suelen ser:

- **Tendinitis del manguito de los rotadores.** Inflamación en los tendones de los hombros.
- **Síndrome del túnel carpiano.** Compresión del nervio que pasa de la muñeca a la mano.
- **Epicondilitis.** Conocido como el “codo del tenista”, es una lesión provocada por movimientos repetitivos que afectan a los tendones del músculo del codo.
- **Lumbalgia.** Contractura que genera gran dolor en los músculos de la cintura.
- **Síndrome cervical por tensión.** Fuerte dolor producido en la región cervical superior debido al uso repetitivo de movimientos motivados por la sobrecarga de trabajo.

Además de crear un diseño que se ajuste correctamente al trabajador y evite o al menos suavice este tipos de lesiones producidas en nuestro sistema, es recomendable realizar durante la jornada laboral pausas, descansos, estiramientos para favorecer la circulación y evitar el atrofiamiento de nuestros cuerpos.

FATIGA VISUAL

La fatiga visual es un cansancio ocular muy frecuente que se produce cuando hay un uso muy intenso de los ojos durante un largo periodo de tiempo. La exposición a las pantallas brillantes de los ordenadores provocan dificultad a los ojos a la hora de enfocar los objetos a corta distancia. Esta sobreexigencia que realizan nuestros ojos provoca la fatiga visual y con ella una serie de síntomas que afectan a nuestra vista y sistema nervioso. Escorzor, irritabilidad, lagrimeo, dolor de cabeza, son ejemplos de las consecuencias que se derivan de ella.

Para evitar estos problemas que pueden surgir del uso intensivo de nuestra vista y prevenir la fatiga visual es recomendable contar con una serie de medidas preventivas. Estas medidas preventivas son las siguientes:

- Adecuada ubicación de los sistemas informáticos y tecnológicos de los que se va hacer uso.
- Contar con una correcta calidad de la pantalla del ordenador para adaptar su luminosidad y contrastes.
- Adecuada iluminación que facilite la percepción visual.
- Evitar los deslumbramientos y reflejos de las pantallas de los dispositivos.

Por otro lado también incluiríamos en este apartado de riesgos físicos la **fatiga mental**, que como he mencionado anteriormente, se produce cuando existe un exceso de sobrecarga informativa cuando se hace uso de Internet.

6. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.

Como estamos viendo, el teletrabajo muestra una serie de ventajas y desventajas que puede influir de manera positiva o negativa dependiendo de la percepción del trabajador. Antes de pasar a comentarlas, me gustaría añadir que para lo que algunos les puede parecer una ventaja para otros puede suponer un obstáculo al que deben hacer frente.

Un ejemplo de ello puede ser el tema de la conciliación familiar, al teletrabajar desde casa el trabajador se encuentra rodeado de un ambiente familiar que puede provocar falta de concentración y un aumento de distracción que será observable en los resultados de su trabajo. No obstante, esta distracción que puede aparecer para algunos, es contraria a otros. Para estos, la conciliación y el hecho de rodearse y planificarse a su manera se transforma en motivación extra que favorece a su rendimiento y felicidad al contar con mayor libertad.

El teletrabajo ayuda a descubrir entre muchas cosas la metodología que sigue cada trabajador, su manera de organizarse, sus preferencias, así como también la capacidad de adaptación que posee para llevar a cabo dicha modalidad de trabajo. Es importante comentar que no se puede juzgar ni poner en manifiesto el buen hacer del trabajador si tenemos en cuenta como teletrabaja, ya que existen personas con mayores facilidades que otras para adaptarse y aprender a afrontar los nuevos cambios que van apareciendo.

En la actualidad, las pymes y grandes empresas están llevando a sus compañías el teletrabajo gracias a los nuevos avances tecnológicos y herramientas con las que estas cuentan. Con la llegada del coronavirus nos hemos tenido que ir adaptando a las circunstancias en todos los ámbitos, en este caso en el ámbito laboral, las empresas han tenido que realizar un profundo estudio sobre el supuesto de implantar en ellas el teletrabajo.

Con este análisis se pretende obtener información clave que proporcione datos sobre las ventajas y desventajas que va a conllevar, por lo que resulta imprescindible realizar un estudio previo antes de tomar la decisión, que dote de información suficiente para aumentar la rentabilidad y reducir costes.

6.1. VENTAJAS DEL TELETRABAJO.

MAYOR AUTONOMÍA

El teletrabajo dota de libertad de organización al trabajador. Permite desarrollar sus tareas a su gusto, en tiempo y forma, ayudando a conciliar la vida familiar y laboral. El teletrabajo da la posibilidad de realizar formas mixtas de trabajo, como por ejemplo trabajar desde casa durante media jornada y realizar la otra media en la empresa cuando haya una descongestión de tráfico.

MAYOR CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR-LABORAL Y FLEXIBILIDAD

Esta autonomía permite al trabajador pasar tiempo con su familia y rodearse en un ambiente que favorezca la satisfacción laboral del mismo y se traduzca en mejores resultados. Al igual que la conciliación, la flexibilidad que permite el teletrabajo resulta ser un factor importante para dotarlo de polivalencia.

POSIBILIDAD DE AUMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD

El hecho de realizar el trabajo de la manera que más cómoda sienta y el dedicar más tiempo al descanso gracias a no tener que desplazarse, favorece al incremento de la productividad.

AHORRO DE TIEMPO EN EL DESPLAZAMIENTO AL CENTRO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN

Evitar el desplazamiento presenta ventajas como ahorro de dinero y tiempo. Reduce también la probabilidad de sufrir algún accidente y la contaminación que conlleva el desplazamiento en vehículo privado o transporte público.

REDUCE EL ABSENTISMO LABORAL Y PRESENTISMO EN LA EMPRESA

El teletrabajo elimina en gran medida el absentismo laboral ya que al encontrarse en casa trabajando reduce la probabilidad de ello. Carecer de supervisión por la dirección, la falta de ganas al desplazarse, el mal tiempo, ya no son excusa para dejar de asistir al trabajo. Además, al no asistir al centro se elimina el presentismo en la empresa y reduce la plantilla en ella, quedando únicamente los puestos en los que es necesaria la presencia física.

MEJORA DE LA OPINIÓN DEL TRABAJADOR RESPECTO LA EMPRESA

El trabajador valorará de forma positiva la opinión de su empresa. Teletrabajar supone un gran avance tanto para la organización como para el desarrollo personal del propio trabajador. Además de dotarlo de mayor flexibilidad favorece a evolucionar profesionalmente y adaptarse a nuevos métodos de trabajo. Otro aspecto muy importante guarda relación con la familia, en el caso de ocurrir algún imprevisto, se podrá actuar con rapidez.

REDUCCIÓN DE CONFLICTOS EN LA EMPRESA

Al eliminar el presentismo y reducir así la interacción entre trabajadores y directivos, evita en gran medida que se desgasten las relaciones. Estas pueden provocar daños tanto a nivel colectivo (organización) como a nivel personal, sufriendo consecuencias en ambos casos.

POSIBILIDAD DE INTEGRAR A PERSONAS QUE SUFREN DISCAPACIDAD

Aquellas personas que tengan problemas a la hora de desplazarse o cuyas condiciones físicas no les permita ejercer funciones dinámicas o estas se vean reducidas en gran medida, supone una oportunidad única para sentirse importantes y muy valoradas en el mercado laboral. Siendo estas, una aportación de gran valor para la empresa que velará por los derechos humanos.

ATRACCIÓN DE TALENTO

Teletrabajar supone un gran avance que fomenta la captación de gran talento. El teletrabajo da la posibilidad de no tener que desplazarte, dando la posibilidad de contratar a personas con grandes dotes y habilidades que residan en poblaciones lejanas que anteriormente resultaba complicado seducir y contar con ellas.

6.2. DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.

Muchas de las desventajas que tiene el teletrabajo las he abordado anteriormente en el apartado de los riesgos psicosociales. No obstante, voy a hablar de aquellas más comunes y visibles en la sociedad.

DIFICULTAD PARA DESCONECTAR

Convivir con el trabajo y la familia puede provocar desórdenes mentales en los que la desconexión se vuelva una pesadilla.

SE ELIMINAN LAS RELACIONES LABORALES

Para unos, una gran ventaja, mientras que para otros el hecho de no poder relacionarse con sus compañeros genera tristeza y desvinculación con la empresa.

DIFICULTAD DE CONTROL AL EMPLEADO

A pesar de contar con las TIC y la comunicación telemática de la que hacen uso los altos mandos con los trabajadores, resulta imposible controlar en todo momento lo que está haciendo cada trabajador. Por ello cada vez más el trabajo se mide por resultados y objetivos.

DIFICULTAD PARA TRABAJAR EN EQUIPO

Resulta muy difícil llevar a cabo conversaciones y reuniones fluidas para acordar soluciones a través de videollamadas o conversaciones telefónicas.

POSIBLES RIESGOS EN LA SEGURIDAD

En el teletrabajo no todos cuentan con los mismos equipos informáticos, así como tampoco cuentan con los mismos equipos de protección virtual que la empresa. Por este motivo, es importante hacer uso de programas informáticos potentes para evitar así que los datos confidenciales de la empresa puedan sufrir daños.

Conscientes de los pros y los contras que tiene esta modalidad, las empresas han tenido que promover esta tendencia como respuesta a las dificultades y problemáticas de la actualidad. El trabajo a distancia ha generado un empuje decisivo en las empresas a desarrollar sus tareas de manera online mientras que el Covid ha ejercido presión para promover políticas de trabajo que propicien un cambio repentino en las organizaciones de trabajo.

Las vidas de los trabajadores han sufrido numerosos cambios y alteraciones, así como las relaciones laborales, las cuales por motivos del contexto que atravesamos se han puesto patas arriba. Por consecuencia del virus, los numerosos cambios que ha sufrido el trabajo podría propiciar una evolución en la organización de trabajo que sirviera de antecedente, mejorando así las relaciones laborales y la forma de entender, trabajar, crear y desarrollar en las empresas.

7. CAMBIOS EN EL ÁMBITO LABORAL.

El Covid-19 ha generado un cataclismo a nivel mundial que ha afectado a muchos ámbitos de nuestra vida. A mediados de 2020, cerca del 95% de trabajadores vivían con restricciones en sus puestos de trabajo y tenían que seguir pautas muy estrictas tanto para el acceso a este como para su vida diaria. A día de hoy y con el virus aparentemente más controlado, estas restricciones han ido modificándose paulatinamente.

Respecto al ámbito laboral, la grave crisis que han sufrido y siguen sufriendo los países, ha provocado que muchas personas pierdan sus puestos de trabajo y les sea muy difícil la reinserción laboral.

Como consecuencia de ello, la economía de los países ha puesto en manifiesto la preocupante situación por la que atraviesan, por ello, es más que probable la aparición de amplios ajustes en materia salarial y horarios de trabajo.

Esta situación que ha pillado desprevenidos a todos y ha afectado muy gravemente a la población, ha generado un amplio abanico de cambios necesarios para adaptarse a las nuevas condiciones de vida. En este caso, las relaciones laborales y todo lo que engloba al área laboral está provocando grandes reformas para afrontar la pandemia. Esta remodelación que a priori ha aparecido como medida de sustitución podría consolidarse y perdurar en el tiempo como nuevos mecanismos de trabajo.

AUMENTO DEL TELETRABAJO

Como venía diciendo, con la llegada del virus y las graves circunstancias sanitarias por las que atraviesan los países, ha sido necesario la expansión del teletrabajo como medida supletoria al trabajo presencial.

FORMACIÓN A DISTANCIA

Con la suspensión de las clases presenciales por el tema de aforo, medidas de distancia y posibles contagios, se ha recurrido a formar a alumnos y trabajadores a través de plataformas online dejando a un lado la forma presencial. Esta formación ha conseguido

continuar con normalidad los aprendizajes, la cual se ha considerado como una práctica con amplias ventajas de conocimientos y apoyo a las sanidades, quienes lo han agradecido tanto como los propios alumnos.

No obstante, cabe decir que esta formación no la ha podido llevar a cabo todo el mundo ya que existen profesiones y oficios en las que la práctica resulta ser necesaria para la formación.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La amenaza que supone el coronavirus ha hecho que de forma imprescindible se aumenten los epis en el trabajo para dotar de mayor seguridad y salud a la persona.

Esta crisis que ha pillado descuidado a todo el mundo ha ayudado a aumentar la seguridad en los puestos de trabajo, consolidando la salud como algo imprescindible por la que deberían velar todas las empresas, ofreciendo esa seguridad al trabajador que durante tanto tiempo ha generado desconcierto y polémica.

Además de alertar a las empresas sobre si la protección que ofrecen a sus trabajadores es la correcta, ha ayudado a que estas se encuentren más preparadas en un futuro ante riesgos similares al de la actualidad.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las empresas, además de ofrecer los equipos de protección necesarios a sus trabajadores, han tenido que incluir nuevos protocolos en materia de prevención de riesgos laborales para actuar de forma correcta ante el riesgo que supone el coronavirus.

La mascarilla se ha vuelto un nuevo complemento en nuestra vestimenta ya que las autoridades nos obligan a llevarla a cualquier sitio. Así como en el trabajo es obligatorio llevarlas, la desinfección en zonas de trabajo con productos que eliminan las bacterias y el uso de geles hidroalcohólicos para desinfectar las manos, también lo son.

Además de esto, en muchas empresas cuentan con dispositivos para medir la temperatura y así poder detectar a los trabajadores que tienen fiebre y evitar el posterior contagio de estos a otros. Realizar PCRS y test rápidos de coronavirus también se ha vuelto algo muy habitual que ayuda a conocer en primera mano si la persona ha contraído el virus y debe permanecer en cuarentena.

NUEVOS MÉTODOS DE ENTREVISTAS

Las entrevistas presenciales han sufrido muchos cambios en tiempos de Covid, ahora es muy probable que cuando nos realicen, las hagamos de diferentes modos a como estábamos habituados. Muchas de ellas se llevan a cabo a través de llamadas telefónicas y videollamadas. Esto es algo que tenemos que normalizar en estas épocas ya que si queremos tener un empleo debemos prepararnos y adaptarnos a las nuevas formas de entrevistas.

Estas variaciones que ha sufrido tanto la sociedad como en este caso las relaciones laborales en las organizaciones, han hecho que tengamos la necesidad de al menos, adaptarnos a los nuevos cambios y seguir siendo igual de productivos en las empresas en las que trabajamos. Las empresas, han sufrido muchos cambios y variables, no obstante, los mencionados anteriormente, se han puesto en común en la mayoría de ellas.

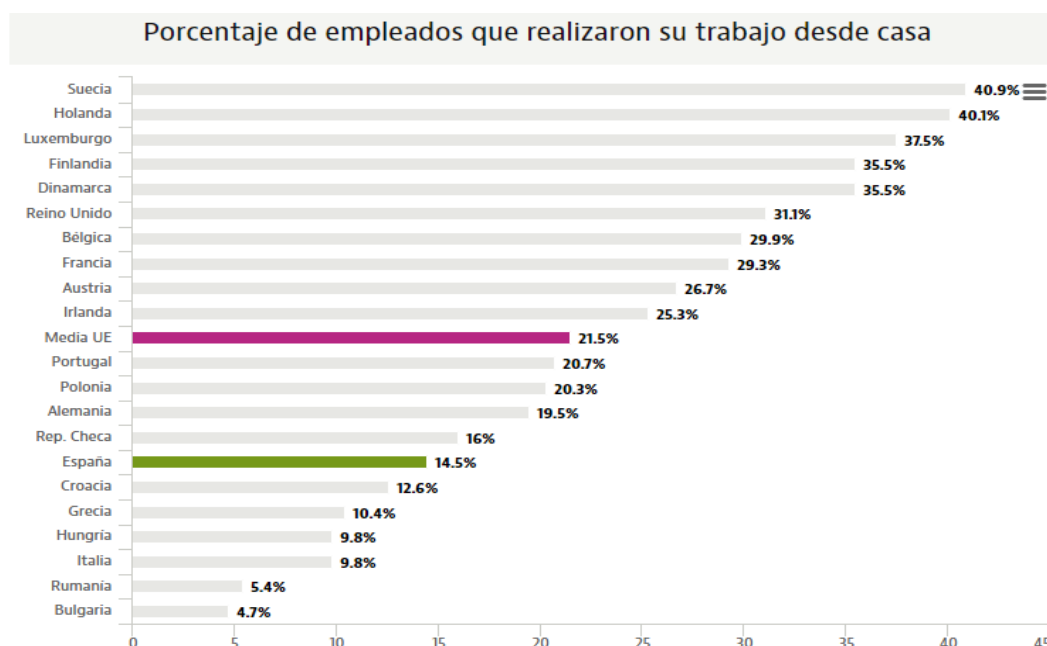
Ante la necesidad de curarnos en salud, hemos observado la importancia que tiene en sí la transformación tecnológica y digital para seguir desarrollando nuevas habilidades que nos harán más productivos y valiosos en el mercado. Ellas, han permitido que día de hoy y a pesar de las circunstancias, sigamos desarrollando nuestro trabajo de forma más segura. Fomentar la práctica del teletrabajo ayuda a potenciar la organización. Combinar trabajo presencial y teletrabajo ayuda a dinamizar e innovar una práctica que como estamos pudiendo observar está dando resultados eficientes.

8. PAÍSES EUROPEOS Y EL TELETRABAJO.

Vistas las modalidades con las que cuenta, la regulación por la que se rige y los riesgos y ventajas que presenta, es hora de ver qué países hacen uso de él, por lo que en este apartado veremos en qué situación se halla la práctica del teletrabajo en Europa.

Tras la pandemia, el teletrabajo ha ido cobrando peso en muchos países y alimentando el auge del que hasta ahora carecía. Si bien es cierto que no en todos los países ha cobrado la misma importancia, como también es cierto que no todos ellos se encuentran en las mismas circunstancias.

Gráfica: 4. *Representación gráfica del porcentaje de teletrabajo en la Unión Europea en 2020.*



Fuente: Redacción. (22 marzo de 2021). *El teletrabajo en España sigue lejos de otros países europeos*. Recuperado de idealista/news. Obtenido de Adecco.

Como observamos en esta gráfica, **España (14.5%)** se encuentra por debajo de la media respecto a la **Unión Europea (21.5%)**. El modelo productivo de nuestro país, en el que la hostelería y el comercio poseen un gran protagonismo y la cultural laboral por la que se rige el país basada en el presentismo, son causantes de la poca incidencia que este tiene en nuestras vidas.

España y muchos otros países como por ejemplo **Italia**, comparten una idea organizativa en la que el presentismo laboral resulta ser el pilar por el que se rigen las organizaciones. El hecho de encontrarse en las oficinas y puestos de trabajo donde llevan a cabo sus funciones hacen que su infraestructura arraigada al presencialismo avance lentamente sobre experimentar nuevos cambios laborales como en este caso el teletrabajo. Idea de la que carecen muchos de ellos que prefieren adaptarse al nuevo mundo y sus cambios.

Por otro lado encontramos países como: Suecia, Holanda, Luxemburgo, Finlandia y Dinamarca, quienes encabezan la lista de países europeos en los que el teletrabajo gana mayor protagonismo y donde su uso y desarrollo es mucho más frecuente que en muchos otros.

Respecto a los países que lideran la gráfica, **Finlandia y Suecia**, son dos de ellos que destacan por su rendimiento digital. El uso de las Tecnologías de la Información como conectividad, internet, capital humano y servicios digitales favorece a un registro de progresión más significativo y notable en materia de digitalización que el resto de países. Contar con mayores números de especialistas y graduados en competencias digitales hace que se encuentren mayor preparados en circunstancias como en las que nos encontramos.

Además de atribuir el mérito a la formación de especialistas y graduados con los que cuentan, existen otros condicionantes que hacen que esta modalidad se realice de la mejor manera.

En el caso de **Holanda**, atribuyen parte del mérito a la confianza que establecen las relaciones laborales. Estrechar vínculos entre empresario y trabajador ayuda a fomentar la confianza depositada entre ellos y su compromiso con la empresa. Se puede ver por ejemplo, que el banco ING Direct ofrece una política en materia de vacaciones, ilimitadas a grupos de trabajadores para que estos tengan total libertad de gestionar y escoger cuándo realizar su periodo vacacional, siempre y cuando el trabajo no se vea afectado y los resultados sean los correctos.

No obstante, como decía, no únicamente atribuyen el mérito a ello. La infraestructura que presenta, según los expertos, es la clave del éxito. Holanda cuenta en sus cafeterías y bibliotecas espacios “coworking¹¹” que permiten a las personas realizar su trabajo. Además, cuentan con una rigurosa legislación respecto a las bajas por enfermedad que motivan a llevar a cabo el proporcionar instalaciones seguras y saludables a sus trabajadores. Todo ello, junto a su forma de vivir, sus costumbres en cuanto a horarios difieren mucho de la cultura mediterránea y esto en parte, fomenta que la práctica del teletrabajo tenga más porcentaje de éxito.

Como decía, cada país posee una cultura organizativa y laboral diferente al resto, aunque si que es cierto, que los países nórdicos tienen culturas más similares debido a factores como el clima, las horas de sol, y que por contrario, los países mediterráneos al contar con unas mejores condiciones climáticas hace que la cultura sea diferente. Estos factores, hacen que su forma de entender el trabajo varíe, y por tanto es una de las razones por las que el porcentaje de personas que teletrabajan o trabajen a distancia sea mayor o menor.

Como el fomento forzado del teletrabajo ha sido tan precipitado, hemos podido observar que la respuesta que han dado los trabajadores con sus resultados ha sido mucho mejor de lo que se esperaba, pese a no contar con las mejores condiciones, gracias al compromiso que han mostrado y su buen hacer como profesionales, han abierto una nueva puerta a llevar el trabajo a un nuevo nivel. Quizás, la duda e incertidumbre que pudieran tener los empresarios y los propios trabajadores, se ha disipado abriendo un nuevo camino en esta materia que, aun por mejorar y afianzar su legislación, puede dar un resultado mucho más productivo a nuestra sociedad.

¹¹ “coworking”, espacios de trabajo habilitados e integrados en este caso en, bibliotecas y cafeterías, para poder trabajar.

9. CONCLUSIÓN.

Como hemos podido observar en este trabajo de fin de grado sobre el teletrabajo y la Covid-19, la situación excepcional que hemos vivido a causa de la epidemia a nivel mundial nos ha llevado a cambiar el modo de vida tal y como lo conocíamos incluso a nivel laboral.

El teletrabajo hace poco más de un año nos parecía a la mayoría algo desconocido y que veíamos muy difícil de compaginar, a excepción de cuando se debía realizar trabajo a distancia. A pesar de las restricciones y medidas de contención, las empresas con la ayuda de sus empleados pusieron en práctica esta modalidad de trabajo desde los domicilios, y como se ha podido comprobar, con unos resultados muy positivos tanto a niveles empresariales como de satisfacción de los propios trabajadores.

Además hemos visto desde las instituciones y organismos públicos, que pese a la precipitación y celeridad de algunas medidas, el objetivo de estas tenía la prioridad de adaptar la legislación laboral a la nueva situación y es lo que permitió, que en parte, se pudiera adaptar el trabajo sin tener que estar en los centros de trabajo. Todo ello en gran medida también, al uso y disposición de las TIC, ya que gracias a ellas se ha podido llevar a cabo esta nueva forma de organización empresarial que ha permitido como hemos visto, no sólo trabajar desde casa sino en otros lugares lejanos a ella.

Pero, como se ha podido observar, como todo tipo de actividad que se realiza desde cualquier lugar independientemente de si fuera una oficina o el propio domicilio, también conlleva riesgos consigo, y es que la complejidad del mercado laboral en España abarca muchos problemas de desconexión digital en circunstancias normales, donde se realizan largas jornadas. En muchos casos se tornan en conductas de riesgo para la salud, y debido a las medidas y concienciación social, se ha podido realizar minimizando esos riesgos y salvando a aquellos asociados a la desconexión digital fuera de la jornada que podían sumarse a una situación ya complicada por la covid.

Por otro lado, el éxito que ha tenido el teletrabajo sólo ha podido darse en aquellas profesiones que estaban preparadas para que esa actividad se pudiera realizar desde un domicilio. Es cierto, y como se observa en los datos, tanto por la cultura como el grueso de la economía del país, se centran en sectores enfocados con los servicios al público entre ellos la hostelería y restauración, los cuales, no están preparados para que se pueda llevar a cabo mediante teletrabajo.

La industria tampoco ha podido adaptarse a las necesidades sanitarias de la Covid-19, y los trabajadores de estos sectores han sido severamente afectados por los brotes de origen laboral, los cuales se han visto obligados a tomar medidas en cuanto al uso de protocolos y epis para hacer frente al virus.

Con este trabajo, la pregunta que nos surge ahora que hemos visto que llevar el trabajo a casa posee un valor añadido es: ¿Realmente estamos preparados para modificar ese sistema ante la nueva situación que tenemos?.

Viendo cómo los trabajadores han sido capaces de adaptarse a la nueva situación y en un tiempo tan breve han podido realizar su actividad laboral desde casa, tenemos que decir que actualmente es más una cuestión de la propia cultura y lo permisivos que lleguemos a ser a este cambio. Claro que en otros países nórdicos, por cultura de la población y por circunstancias de la zona donde viven, es más factible llevar esta modalidad a la práctica. La realidad es que en el momento que se haya alcanzado inmunidad de grupo y se conviva con el virus de forma normal, el volver a la situación de teletrabajar será difícil. No en vano, esto ha servido para que si que se lleve a cabo una pequeña transformación en ese sentido y que se empiece a combinar el trabajo presencial y el teletrabajo.

10. ANEXO I. CONSEJOS PARA UN ADECUADO TELETRABAJO.



Consejos para un adecuado teletrabajo Unimat Prevención S.L.



A continuación se adjuntan una lista de consejos con los que sacar el máximo rendimiento en el teletrabajo.

1. Considerarlo un trabajo tan serio como el presencial. Lo más importante es que tú mismo te lo tomes en serio. Trabajar desde casa tiene sus riesgos. Por eso, intenta no caer en estas tentaciones que acaben con tu productividad. Es importante tener claro que trabajar desde casa es, o debería ser, igual que trabajar desde la oficina

2. Marcarse unos horarios y hábitos estrictos. Una cuestión básica es establecer una rutina diaria. En este sentido, es recomendable poner el despertador con tiempo, ducharse y desayunar antes de empezar. Igual que si tuviéramos que salir de casa.

3. Tener un espacio propio donde trabajar. Es recomendable tener una zona de trabajo fija. A nivel de organización, puede ayudar tener una zona de trabajo específica y evitar trabajar en zonas de descanso y ocio. Trabajar en el dormitorio o la cocina no es buena idea. Lo ideal es una habitación con luz natural, pero si no es posible, busca un rincón en el que te sientas cómodo, tranquilo y libre de interrupciones. El desorden o la asociación de ideas con otras obligaciones nos pueden desconcentrar.

4. Mantener el contacto con los compañeros/as. Aunque no los veamos a diario, hay muchas maneras de tener una relación fluida con los compañeros/as, hablar por las redes sociales o aplicaciones móviles que se utilicen dentro de la organización, contacto telefónico... También es importante no perder el contacto con tus compañeros/as de trabajo.



5. Las videoconferencias y llamadas telefónicas pueden ahorrar tiempo: A veces hacer una videollamada o simplemente coger el teléfono para explicar algo en 10 minutos puede ahorrarte mucho tiempo, y de paso sirve para estrechar lazos y ganar confianza.

1. A veces ayuda distribuir el trabajo por tipos: Dependiendo del tipo de trabajo que tengas, puede que debas realizar tareas muy diferentes. En estos casos, puede ser bueno distribuir el trabajo por tipos y dedicarle más tiempo seguido a un determinado tipo en vez de

mezclar.

6. Separar el ocio de las obligaciones laborales. El teletrabajo tiene el riesgo de volvernos adictos al mundo laboral. Aunque tengamos acceso al sistema de la empresa o al mail de trabajo, hay que saber separar las diversas parcelas de la vida.



Consejos para un adecuado teletrabajo Unimat Prevención S.L.



7. Si hay ruido, prueba la cancelación de ruido: No todo el mundo tiene una casa silenciosa, y puede que haya ruidos en la calle o más personas en casa que hagan ruido y no siempre te dejen concentrarte. En esos casos, siempre puede ser útil recurrir a auriculares con cancelación de ruido que te puedan ayudar a aislarte un poco del entorno.

8. Música relajante y que no te despiste: Hay dos tipos de personas a la hora de trabajar en casa: los que prefieren hacerlo con música y los que no. Si eres de los primeros, todo dependerá un poco de tus gustos personales, aunque es recomendable que la música no se convierta en una distracción. Quizá música instrumental en vez de cantada pueda ayudar, aunque siempre dependiendo de tus gustos.

9. No llevar una vida sedentaria. Si trabajamos desde casa y además no podemos salir a la calle, estamos expuestos a problemas de salud. Así pues, antes o después de trabajar, márcate como objetivo hacer ejercicio.



Mientras estás al teléfono puede ser un buen momento de caminar por la casa.

10. Hacer pequeñas pausas para almorzar/merendar o estirar los músculos. Las contracturas pueden aparecer si estamos mucho rato en la misma posición.

11. Dosifica el uso de las redes sociales. Cuando trabajamos solos y desde casa, la tentación de consultar las redes sociales es mayor.

12. Organiza tu jornada antes de comenzarla y establece tareas prioritarias: Organizarte bien al principio del día te va a ayudar a tener claro qué vas a hacer, qué prioridades tienes y cuánto tiempo puedes tardar. Es algo recomendable, que los primeros minutos de tu jornada sean para ver cómo va a ser tu día y organizarte.

13. Márcate objetivos tangibles y adaptables: Es fundamental la capacidad para marcarse unos objetivos tangibles y poder adaptarlos si es necesario. Hay veces que acabas algo que no tenías previsto hasta más adelante, pero también hay tareas que se te atascan. Saber reorganizar y tener flexibilidad siempre te va a ayudar.

14. Contar con el apoyo de quienes conviven con nosotros. La familia debe contribuir a respetar los espacios y a no molestar.



Fuente: Ayuntamiento de Vila-Real, 2020.

11. BIBLIOGRAFÍA.

Corbi, M. (2015, 7 abril). *Teletrabajo: pasado, presente y futuro*. Blog de Lenovo.

<https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/#:~:text=El%20%C3%A1mbito%20de%20trabajo%20y%20viceversa>

Cortés, N. (2019, 11 junio). *Tecnoestrés: cuando el uso de la tecnología repercute negativamente en la salud*. Saludigital.

https://www.consalud.es/saludigital/161/tecnoestres-cuando-el-uso-de-la-tecnologia-repercute-negativamente-en-la-salud_64651_102.html

De los Trabajadores, E. (2015). Estatuto de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

De Riesgos Laborales, L. D. P. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre. *Boletín Oficial del Estado*.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Del Estado, B. O. (2000). Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

Del Estado, B. O. (2018). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

Del Estado, B. O. (2020). Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043

E. (2020, 22 septiembre). Radiografía del teletrabajo en España. *La Nueva España*.

<https://www.lne.es/economia/2020/09/22/radiografia-teletrabajo-espana-14284675.html>

Hernández, H. (2021, 14 mayo). *El borrador para las cotizaciones de los autónomos establece 13 tramos*. Asesorías.

<https://asesorias.com/empresas/normativas/laboral/teletrabajo/ana/>

Internacional del Trabajo, O. (1996). Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31232

Joric, C. (2020, 15 diciembre). El teletrabajo nació de otra crisis. *La Vanguardia*.

<https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>

Lara, D. (2020, 17 septiembre). El teletrabajo se triplica en España por la pandemia. *EL PAÍS*.

<https://elpais.com/economia/2020-09-17/el-teletrabajo-se-triplica-en-espana-por-la-pandemia.html#:~:text=En%20los%20últimos%2010%20años,publicado%20este%20jueves%20por%20Randstad>

Medinilla, M. (2021, 17 marzo). El teletrabajo cala menos en España que en la mayoría de países de la UE. *eEconomista.es*.

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11109324/03/21/El-teletrabajo-cala-menos-en-Espana-que-en-la-mayoria-de-paises-de-la-UE.html>

Nuño, A. (2020, 24 junio). *El país que mejor teletrabaja (y todo lo que puede enseñarnos)*. EL CONFIDENCIAL.

https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2020-06-25/pais-teletrabajo-ensenar-remoto_2652992/

Redacción. (2018,18 septiembre). *Los cinco trastornos musculoesqueléticos más comunes*. Quirón Prevención.

<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/cinco-trastornos-musculoesqueleticos-comunes>

R. (2020). *Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo*. Reason Why.

https://www-reasonwhy-es.cdn.ampproject.org/v/s/www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana?amp_js_v=a6&_gsa=1&usqp=mq331AQHKAFQArABIA%3D%3D#aoh=16128838797461&_ct=1612883923585&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&_tf=De%20%251%24s&share=https%3A%2F%2Fwww.reasonwhy.es%2Factualidad%2Fteletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana

Socios licenciarios Madrid La Moraleja - Mirasierra/Puerta de Hierro. (2014). *Diferencias entre teletrabajo y trabajo a distancia*. Engel & Völkers.

<https://www.engelvoelkers.com/es-es/lamoraleja/blog/diferencias-entre-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia/>

Varela, A. F. (2020, 23 septiembre). *Así se compara el teletrabajo en España con el país líder de Europa*. Business Insider España.

<https://www.businessinsider.es/compara-teletrabajo-espana-pais-lider-europa-722381>